BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tepat mengabdi, mencari rezeki untuk para karyawan, namun karyawan harus memiliki penilaian di balik kinerja itu sendiri. Dalam perusahaan diperlukannya sumber daya manusia yang menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Kesuksesan perusahaan tergantung dari bagaimana cara perusahaan tersebut mampu merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik (Miftah *et al.*, 24:2023) dalam bukunya yang berjudul (Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Menurut Titop *et al.,* (2023) sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

UNMAS DENPASAR

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi

maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam sebuah organisasi terutama dalam sebuah lingkup dunia kerja, yakni sebagai pemegang kendali suatu proses tertentu dari mulai proses input hingga proses output dalam kegiatan organisasi perusahaan, Manusia sebagai pemegang kendali dalam menjalankan suatu kegiatan kerja dalam suatu perusahaan tertentu. Dalam menjalankan suatu kegiatan kerja di perusahaan terdapat suatu kemungkinan kelancaran ataupun hambatan dalam suatu kegiatan kerja. Namun hal tersebut dapat diminimalisir dengan adanya Standar Operasional Perusahaan yang berisi aturan atau tahapan yang ada dalam proses menjalankan kegiatan kerja suatu perusahaan tertentu.

Menurut Ilim *et al.*, (2024), pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui banyak cara. Dua diantara yang sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan pengalaman kerja. Pengalaman dan pelatihan karyawan dapat diperoleh secara formal, informal atapun non formal. Pelatihan formal biasanya disediakan oleh Perusahaan. Masalah sumber daya manusia dapat menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja dari karyawannya.

UNMAS DENPASAR

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diiginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Lamanauw, 2022). Menurut Utami *et., al* (2020) kinerja karyawan merupkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Ratu *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Amruloh (2021) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dari suatu proses yang didapati oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya yang diukur dan dinilai berdasarkan kriteria yang berlaku.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi pada CV. Bali Catering Company, Dimana dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang berakibat pada ketidakstabilan penjualan yang dihasilkan pada bulan

UNMAS DENPASAR

januari-desember tahun 2022. Dan berikut disajikan data hasil penjualan CV. Bali Catering Company

Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan CV. Bali Catering Company

Tahun 2022

No	Bulan	Target/Bulan (Rp)	Capaian (Rp)	Persentase
1	Januari	1.300.000.000	1.204.208.206	92%
2	Februari	1.300.000.000	913.067.367	70%
3	Maret	1.300.000.000	832.014.600	64%
4	April	1.300.000.000	949.960.877	73%
5	Mei	1.300.000.000	1.123.081.345	86%
6	Juni	1.300.000.000	1.029.472.348	79%
7	Juli	1.300.000.000	1.294.736.877	99%
8	Agustus	1.300.000.000	1.223.136.511	94%
9	September	1.300.000.000	1.056.441.500	81%
10	Oktober	1.300.000.000	1.126.985.614	86%
11	November	1.300.000.000	1.044.269.722	80%
12	Desember	1.300.000.000	1.226.986.476	94%
	Rata-rata	1.300.000.000	1.085.363.453	83%

Sumber : CV. Bali Catering Company (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, terdapat data penjualan pada CV Bali Catering Company pada tahun 2022. Target penjualan perbulannya yaitu Rp.1.300.000.000, namun pada tahun 2022 CV Bali Catering Company belum mencapai target penjualan. Karena penjualan tertinggi hanya mencapai Rp.1.294.736.877 atau sebesar 99% yaitu pada bulan Juli. Dan target penjualan terendah terdapat pada bulan Maret yaitu Rp.832.014.600 atau sebesar 64%. Dengan demikian, berdasarkan data penjualan CV. Bali Catering Company dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih rendah dan jika dibiarkan terus menerus, maka akan menjadi masalah pada CV. Bali Catering Company.

UNMAS DENPASAR

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pada CV. Bali Catering Company ada beberapa

karyawan yang kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan serta pemahaman seseorang dalam bidang tertentu yang dapat diukur dari lama belajar, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman salah satunya dapat diperolehdari proses pendidikan baik secara formal maupun non formal, yang padaintinya dengan pengalaman akan mempersiapkan individu untuk profesional dan menguasai baik secara pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada profesi tertentu dengan baik (Riyanti dan Kasyadi, 2021)

Menurut Gunawan (2021) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan ini membuktikan bahwa yang lebih lama bekerja proses pekerjaan yang diambil akan lebih mudah. Pengalaman kerja yang dimiliki individu sumber daya manusia sangat dipengaruhi aktivitas kerjanya. Makin berpengalaman dalam menjalankan tugas pokoknya, maka makin mudah dalam memberikan kecepatan, kemudahan, ketepatan dan keterpaduan dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia yang berpengalaman adalah sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tingkat ketekunan kerja yang dimiliki,mengenal apa yang sepatutnya menjadi prioritas kerja dalam

UNMAS DENPASAR

memecahkan masalah-masalah yang dapat menjadi kendali dalam proses kelangsungan dinamika kerja (Sri, 2021).

Menurut Wati *et al.*, (2020) pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat pengusaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Perusahaan memperhatikan karyawan yang memiliki pengalaman yang luas, dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Martadiani (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Subroto dan Darmawan (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Suwardewa *et al*., (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Purnawati *et al*., (2020) yang membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tarwiyah *et al*., (2022) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Resi dan Djakaria (2020) serta Sitompul dan Simamora (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Namun ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja atau yang sering disebut dengan *training.* Kurangnya pemberian program pelatihan pada CV. Bali Catering Company sangat

berdampak pada kinerja karyawannya. Tetapi dengan adanya pelatihandapat menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar (Fitri *et al.,* 2023).

Menurut Evan dan Agussalim (2021) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude,* dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan (Wibowo, 2021). Pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan kerja yang di dalamnya meliputi *physical skill, intellectual skill, social skill dan manajerial skill* (Parmin, 2023)

UNMAS DENPASAR

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian setiap karyawan, maka dari itu penting bagi

perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan penelitian yang dikakukan yang dilakukan oleh Pranata dan Purbasari (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Safriatna *et al*., (2020), Juniarti (2020), Sinaga dan Sitinjak (2021), Shilma *et al*., (2022). Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidah dan Ratnasari (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Jika karyawan pada CV. Bali Catering Company sudah memiliki kinerja yang baik berdasarkan pengalaman dan pelatihan yang telah didapatkan, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kompensasi yang akan didapatkan. Kompensasi adalah pemberian yang dilakukan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukannya dalam periode tertentu. Dapat berbentuk financial dalam hal ini berupa uang, gaji pokok, tunjangan, maupun insentif lainnya. Dan non financial dapat berupa kenaikan pangkat maupun jabatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan atau karyawan untuk mengapresiasi kinerjanya (Effendi *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Setiowati (2021) kompensasi adalah bantuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terhadap pengorbanan, waktu terhadap hasil kerjanya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena pemberian kompensasi yang cukup dapat mencrminkan kinerja mereka

UNMAS DENPASAR

diantara para karyawan itu sendiri.. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja.

Terdapat fenomena kompensasi yang terjadi pada CV. Bali Catering Company, Dimana karyawan yang bekerja lembur tidak mendapatkan upah lebih dari perusahaan. Hal ini juga memicu kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, yang mengakibatkan karyawan sering absen pada saat bekerja dan hal tersebut akan berpengaruh pada serta kinerja karyawan itu sediri.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada CV. Bali Catering Company Tahun 2022

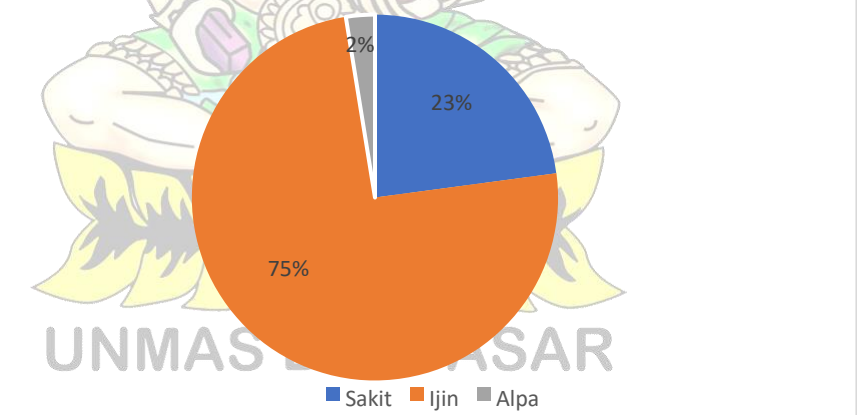
No	Bulan	Jumlah Karya-wan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus-nya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5 = 3x4	6	7 = 5-6	8 = (6 : 5) x 100%
1	Januari	35	26	910	20	890	2,19
2	Februari	35	22	770	17	753	2,20
3	Maret	35	26	910	27	883	2,96
4	April	35	24	840	16	824	1,90
5	Mei	35	23	805	25	780	3,10
6	Juni	35	25	875	19	856	2,17
7	Juli	35	26	910	18	892	1,97
8	Agustus	35	26	910	23	887	2,52
9	September	35	26	910	20	890	2,19
10	Oktober	35	26	910	18	892	1,97
11	November	35	26	910	15	895	1,64
12	Desember	35	27	945	18	927	1,90
Jumlah			313	10.605	236	10.369	26,71
Rata-rata			26	884	20	864	2,22

Sumber : CV. Bali Catering Company (2023)

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen pada CV. Bali Catering Company rata-rata 22,22% pada tahun 2022. Berdasarkan data tersebut, Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 3,10%. Sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan November yaitu 1,64%. Menurut Flippo (2001) menyatakan apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Absensi karyawan CV. Bali Catering Company terdiri dari sakit, ijin, dan alpha dengan proporsi sebagai berikut:

Gambar Diagram 1.1
Proporsi Absensi Karyawan Pada CV. Bali Catering Company
Tahun 2022



Sumber : CV. Bali Catering Company (2023)

Berdasarkan Gambar Diagram 1.1 dapat dijelaskan bahwa rata rata tingkat absensi karyawan selama 2022 sebesar 22,22%. Pada diagram diatas karyawan yang absen karena sakit sebanyak 23%, karyawan yang absen karena ijin sebanyak 75%. Sedangkan karyawan yang absen tanpa keterangan (alpha) sebanyak 2%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2020), *Utami et., al* (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Govinda dan Mujiati (2022). Penelitian yang dilakukan Hiondardjo (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rianda (2022), dan Aromega *et al.,* (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bali Catering Company".

1.2 Rumusan Masalah

Secara umum seorang karyawan mempunyai banyak motif yang melatar belakangi dirinya untuk mau bekerja, diantaranya adalah untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari hari, untuk memperoleh pengakuan di masyarakat, dan lain lain. Oleh karena itu agar perusahaan mampu mencapai tujuannya, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mereka dapat memberi yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Catering Company?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Catering Company?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Catering Company?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
b. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

UNMAS DENPASAR

c. Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan di masa masa yang akan datang oleh pimpinan maupun karyawan dan akan terjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga upaya peningkatan pelayanan masyarakat dapat ditingkatkan.

b. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada kaadaan yang sebenarnya di lapangan

c. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia mendatang.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Pada sub bab tinjauan teoritis ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi

UNMAS DENPASAR

tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kompensasi sebagai faktor penentu. Jika faktor tersbut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bratama dan Erianjoni (2020), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Yovie Ernanda *et al*., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Sedarmayanti (2019) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2. Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2019) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitas atau kegagalan.
d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah *kompensasi* dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

UNMAS DENPASAR

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019), manfaat kinerja karyawan adalahsebagai berikut:

a. Meningkatkan prestasi kerja.

   Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

b. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

   Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

   Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuanya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

d. Penyesuaian kompensasi

   Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi.

   Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

   Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

UNMAS DENPASAR

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

4. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Massora (2019) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individua tau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

d. Kemampuan Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

UNMAS DENPASAR

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Widyanto *et al.*, 2018). Muamarizal *et al.*, (2018) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan

memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti medeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan.

Menurut Sutrisno (2019), pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi,berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individuyang kompeten dalam bidangnya. Gibson (2019) berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Menurut Sedarmayanti (2019) pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalamankerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaanatau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman diperusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akanbelajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Lebih lanjut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

UNMAS DENPASAR

Dari berbagai uraian diatas dapat dinyatakan bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman Menurut Handoko (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

b. Jenis Tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

c. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

UNMAS DENPASAR

d. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Manfaat Pengalaman kerja

Menurut Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan

mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau perintah perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memilikmasa kerja yang lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

4. Indikator Pengalaman Kerja

UNMAS DENPASAR

Menurut Foster (2019) indikator pengalaman kerja diuraikan sebagai berikut:

a. Lama waktu atau jam kerja

   Ukuran tentang lamannya waktu atau jam kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakaan dengan baik.

b. Tingkat intelektualitas dan keterampilan

Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutukan oleh karyawan. Selain itu intelektulitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Mampu beradaptasi dalam pekerjaan

Karyawan dengan pengalaman kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

2.1.4 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Menurut Wibowo (2019) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Fransisca (2019), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai (2019) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2019), adapun tujuan pelatihan yaitu:

a. Memperbaiki kinerja karyawan.

Karyawan dengan kinerja buruk akitbat kurangnya pengetahuan dan keterampilan adalah kandidat yang sesuai menjadi peserta pelatihan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yangs esuai dengan bidangnya akan membentuk kemampuan dan pengetahun baru untuk memperbaiki kinerja karyawan.

b. Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi

Teknologi dan pengetahuan saat ini berkembang pesat, karyawan dituntut menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Dengan pelatihan diharapkan pegawai dapat menguasai teknologi terbaru saat ini.

c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

Individu pegawai baru biasanya kurang menguasai atau memahami keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai profesional, yaitu mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengurangi waktu karyawan baru untuk belajar guna meningkatkan kompetensinya.

d. Meringankan persoalan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara efektif untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi oleh para karyawan pada saat melaksanakan operasional perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Dengan diadakan pelatihan, karyawan mampu menguasai kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, dan dimasa depan mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi. Promosi menjadi motivasi dan daya tarik bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya

3. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Mukti dan Adawiyah (2019) mengemukakan metode pelatihan antara lain :

a. On the job

Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Fungsi dari metode *on the job* ini antara lain *supervisor* mampu menarik simpati karyawan serta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secara memadai. Metode ini sangat

UNMAS DENPASAR

tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta latihan dalam metode ini harus dilakukan pad waktu yang sama dan untuk pekerjaan yang sama pula. Manfaatnya adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. *Vestibule* atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk karyawan baru yang dilatih dengan macam pekerjaan yang samadan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari bagaimana dan apa sebab karyawan mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode ini merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik

UNMAS DENPASAR

duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. Apprenticeship

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas.

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job*.

4. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Adapun indikator yang biasa digunakan dalam penelitian pelatihan kerja disesuaikan menurut Wardhana dan Muslichah (2021) yaitu:

a. Isi pelatihan

Isi pelatihan merupakan dimana dalam isi program pelatihan apakah sudah termasuk relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan serta pelatihan tersebut sudah *up to date*.

b. Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.

c. Sikap dan keterampilan instruktur

UNMAS DENPASAR

Sikap dan keterampilan instruktur merupakan dimana dalam instruktur harus mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

d. Peserta

Peserta adalah orang yang ikut serta atau yang mengambil bagian, misalnya kongres, seminar, lokakarya dan pertandingan.

e. Lama waktu pelatihan

Lama waktu pelatihan merupakan seberapa lama waktu pelatihan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat waktu tempo penyampaian materi tersebut.

f. Fasilitas pelatihan

Fasilitas pelatihan merupakan tempat penyelenggaraan pelatihan yang dapat dikendalikan oleh instruktur serta apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya dapat memuaskan karyawan.

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Juniarti dan Putri (2021) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa

UNMAS DENPASAR

kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja karyawan (Hasibuan, 2019). Kompensasi merupakan salah satu fungsiyang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Sutrisno, 2019).

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Juniarti dan Putri (2021), tujuan pemberian kompensasiantara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

b. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

UNMAS DENPASAR

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensassi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

Dengan demikian, tujuan pemberian kompensasi untuk menjamin keadilan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, agar karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal serta tetap tenang, nyaman, dan loyal terhadap perusahaan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Siagian (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imabalan adalah:

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Tingkat upah dan gaji yang berlaku artinya langka atau tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan ini dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

b. Tuntutan serikat pekerja

Tuntutan serikat pekerja artinya tuntutan serikat pekerja perlu diperhitungkan,jika tidak para pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya merugikan manajemen misalnya memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi dan melakukan pemogokan.

c. Produktivitas

Produktivitas artinya apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.

d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji artinya bukan hanya gaji pokok yang terpenting tetapi komponen lain seperti tunjangan jabatan, tunjanangan istri, tunjangan anak dan tunjangan transportasi.

e. Peraturan perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan artinya pemerintah kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, memperkerjakan wanita, memperkerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja,hak cuti dan sebagainya

4. Indikator Kompensasi

Menurut Juniarti dan Putri (2021), terdapat dua dimensi dalam beberapa indikator dari kompensasi:

UNMAS DENPASAR

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa karyawan yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu:

1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
2) Kesesuaian insentif sesuai dengan pekerjaan
3) Tunjangann yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu:

1) Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
2) Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

UNMAS DENPASAR

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

2.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Martadiani (2021) dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort dan Spa Legian". Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian serta teknik penentuan sampel.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Subroto dan Darmawan (2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Purwakarta Kota Cilegon". Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suwardewa *et al*., (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja

UNMAS DENPASAR

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali".Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Purnawati *et al*., (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara". Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian.

UNMAS DENPASAR

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tarwiyah *et al*., (2022) dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran". Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman

kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Resi dan Djakaria (2020) dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian serta teknik analisa data.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru". Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dan teknik analisa data menggunakan

UNMAS DENPASAR

regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, lokasi dan subyek penelitian.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Purbasari (2021) dengan judul dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan pelatihan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, regresi linear berganda sebagai teknik analisa data. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Safriatna *et al*., (2020) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan pelatihan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel.

UNMAS DENPASAR

3. Penelitian yang dilakukan oleh Juniarti (2020) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan pelatihan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, regresi linear berganda sebagai teknik analisa data. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sitinjak (2021) dengan judul dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan". Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan pelatihan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Aidah dan Ratnasari (2020) dengan judul dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo

UNMAS DENPASAR

Primakarya". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Shilma *et al*., (2022) dengan judul dengan judul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Pembelajaran sebagai Variabel Mediasi". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu *et al*., (2020) dengan judul dengan judul "*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*". Dari hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rifa'I *et al*., (2019) dengan judul "*The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation*". Hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta metode analisis data menggunakan metode regresilinier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel dan teknik pengambilan sampel.

UNMAS DENPASAR

3. Penelitian yang dilakukan oleh Amin *et al*., (2023) dengan juduldengan judul "*The Effect Of Transformational Leadership And Competence On Performance Through Compensation As An Intervening Variable*". Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini

yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Awidiya dan Netra (2021) dengan judul dengan judul "*The Influence of Work Motivation, Compensation,and Work Environment on Employee Performance in the Housing andLand Areas of Denpasar City*". Hasil yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitianserta teknik pengambilan sampel.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dan Affaandi (2023) dengan judul dengan judul "*Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)".* Hasil penelitian dilakukan melalui uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan

UNMAS DENPASAR

kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linearberganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Lo (2023) dengan judul dengan judul "*The Influences of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Balai Pustaka (Persero) as Mediated by Work Engagement*". Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Abrar (2023) dengan judul dengan judul "*The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel

UNMAS DENPASAR

terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan.

UNMAS DENPASAR